

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E AS ADVERSIDADES NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) AND CHALLENGES IN THE
HUMAN RESOURCES SECTOR

Ciências Sociais Aplicadas • 29/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780037880](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780037880)

Beatriz Motta Ferreira¹

Luciana Maria Guimarães²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar os desafios que os profissionais do setor de Recursos Humanos podem esbarrar na tratativa de dados sensíveis de candidatos e colaboradores e nas atualizações que o mercado impõe com os avanços tecnológicos. Nesse contexto, discute-se a importância do alinhamento entre políticas eficazes de segurança da informação, as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a ética profissional das organizações, reforçando a necessidade de transparência quanto à finalidade da utilização dos dados aos titulares. A pesquisa também evidencia os riscos associados ao vazamento de informações, ao tratamento inadequado de dados confidenciais e às consequências que tais ocorrências podem gerar tanto para as organizações quanto para os titulares dos dados.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); Recursos Humanos; Gestão de Pessoas; Dados sensíveis.

ABSTRACT

This article aims to present the challenges that professionals in the Human Resources sector may face when handling sensitive data from candidates and employees, as well as the changes the market demands due to technological advancements. In this context, the article discusses the importance of aligning effective information security policies with the guidelines of the General Data Protection Law (LGPD) and the professional ethics of organizations, emphasizing the need for transparency regarding the purpose of data use to data subjects. The study also highlights the risks associated with information leaks, the improper handling of confidential data, and the consequences that such incidents can have for both organizations and data subjects.

Keywords: General Data Protection Law (LGPD); Human Resources; People Management; Sensitive data.

1. INTRODUÇÃO

Assim como um coração pulsa para que cada órgão seja nutrido e funcione bem, o setor de Recursos Humanos funciona de maneira igual dentro de cada empresa: “nutrindo” o bom clima organizacional para seus colaboradores e para que todos os processos fluam da melhor maneira possível. No contexto de dados sensíveis, inevitavelmente, esse coração opera como um guardião das informações de cada uma das pessoas que compõem as organizações, e é nesse momento que a gestão de pessoas precisa estar de acordo com as atualizações das leis que cercam a proteção desses dados.

Com o desenvolvimento da transformação digital nas empresas, o setor de Recursos Humanos tem se preocupado cada vez mais com os sistemas informatizados e com o armazenamento de dados pessoais dos colaboradores, seja de forma física ou digital. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), criada em 2018, tornou-se essencial para regular o tratamento dessas informações e orientar como o setor deve agir para proteger tanto os dados sensíveis quanto a própria empresa no que se refere à sua reputação e à forma de lidar com essas informações (Barbosa, 2025).

Na contramão da evolução tecnológica positiva com a inteligência artificial que o mundo vivencia, nota-se a exposição de dados crescendo exponencialmente. Nessa perspectiva, o que antes era tratado como sigiloso e assegurado, hoje é exposto da maneira mais comum possível no dia a dia das pessoas. Assim, empresas lidam

com dados internos e externos a cada minuto; o setor de Recursos Humanos é a base que lida com os dados dos colaboradores desde o momento em que ele é apenas um candidato até a sua efetivação, ou conseqüentemente também, até o momento de sua demissão.

Diante do cenário de contínuas transformações digitais e da crescente responsabilidade das empresas na proteção de dados pessoais, observa-se a necessidade de adequação do setor de RH às exigências da LGPD. No entanto, muitos profissionais ainda lutam com a aplicação prática destas diretrizes nas organizações, particularmente em processos que envolvem o recrutamento, seleção, armazenamento e compartilhamento de informações sensíveis dos funcionários. Além disso, o avanço da inteligência artificial e das novas tecnologias aumenta a segurança, a privacidade e os desafios éticos no tratamento destas informações (Cruz et al, 2024).

Desse modo, o presente artigo tem como objetivo apresentar os desafios que o profissional do setor de RH enfrenta na tratativa de dados sensíveis de candidatos e colaboradores, bem como analisar as exigências e atualizações que o mercado impõe diante dos avanços tecnológicos. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de levantamento bibliográfico em artigos científicos, legislações e conteúdos relacionados à LGPD e à gestão de pessoas. Ademais, este estudo se justifica pela crescente necessidade das organizações adequarem seus processos internos às normas de proteção de dados, garantindo maior segurança das informações e conformidade legal no ambiente corporativo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste trabalho abordará a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua relação com a Gestão de Pessoas no contexto organizacional. Serão discutidos os princípios da lei, os desafios que o departamento de Recursos Humanos enfrenta ao lidar com dados sensíveis, a utilização da tecnologia e da inteligência artificial nos processos internos, além das consequências e penalidades relacionadas ao uso inadequado dessas informações.

2.1 A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): O que é a Lei e seus princípios?

A Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709 de 2018 com vigência a partir do ano de 2020, foi criada com o intuito de proteger dados pessoais e sensíveis e também conceder ao indivíduo, o controle de como seus dados estão sendo tratados e onde estão sendo tratados. A LGPD possui dez princípios que estabelecem diretrizes fundamentais para o tratamento adequado das informações pessoais, o princípio da **finalidade** determina que os dados devem possuir finalidade legal para a sua utilização, sendo esta explícita ao titular, sem possibilidade de utilização posterior distinta da finalidade estabelecida. O princípio da **adequação** dispõe que o tratamento desses dados deve ocorrer de acordo com a finalidade exposta ao titular. O princípio da **necessidade** estabelece que o tratamento deve ser limitado somente à finalidade, com dimensão de dados pertinentes ao objetivo proposto (BRASIL, 2024).

Já o princípio do **livre acesso** garante ao titular consulta livre e facilidade de acesso à integridade dos seus dados, bem como à duração do tratamento. No que se refere à **qualidade dos dados**, a legislação assegura ao titular a exatidão e atualização das

informações, de acordo com a necessidade e cumprimento da finalidade. O princípio da **transparência** garante ao titular que as informações serão claras e de fácil acesso a respeito do tratamento e dos respectivos agentes responsáveis (BRASIL, 2024).

Além disso, o princípio da **segurança** consiste na adoção de medidas técnicas e administrativas qualificadas com o intuito de proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e/ou situações acidentais. O princípio da **prevenção** refere-se à adoção de medidas capazes de garantir o tratamento seguro dos dados pessoais (BRASIL, 2024).

A LGPD também prevê o princípio da **não discriminação**, segundo o qual o tratamento de dados não pode possuir fins discriminatórios, abusivos e/ou ilícitos. Por fim, o princípio da **responsabilização e prestação de contas** determina que o controlador ou operador demonstre todas as medidas capazes de comprovar o cumprimento da Lei e sua eficácia (BRASIL, 2024).

2.2. A Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas ou até mesmo o setor de Recursos Humanos, passa por diversas fases no avanço dos tempos. O profissional desta área necessita se capacitar a cada uma dessas atualizações. O foco que antes poderia ser apenas em números e resultados, hoje, é entendido de maneira diferente pelos CEOs e gestores, pois muitos enxergam que o capital humano está sendo valorizado também pelo mercado. As empresas estão compreendendo que colaboradores engajados e que entendem sobre o seu pertencimento, agregam cada vez mais valor para um bom funcionamento como um todo. Os desafios aparecem a cada

momento, seja com as mudanças de modelo de trabalho, a forte presença do modelo híbrido e home office, por exemplo, o aumento da preocupação com a saúde mental ou até mesmo o choque de gerações que estão ativas no mercado de trabalho (GESTÃO E VALOR, 2025).

Embora o futuro esteja caminhando para uma era cada vez mais automatizada e tecnológica, ainda não é possível visualizar um cenário em que competências humanas, como inteligência emocional, empatia e comunicação, deixem de ser essenciais dentro das organizações. Nesse contexto, a administração moderna passa a exigir líderes capazes não apenas de coordenar processos, mas também de inspirar pessoas, promover integração e desenvolver ambientes organizacionais mais humanos e estratégicos.

De acordo com a perspectiva apresentada pelo escritor Idalberto Chiavenato, o papel do administrador ultrapassa as funções tradicionais de comando e controle, assumindo uma posição estratégica no desenvolvimento organizacional e social. Conforme destaca o autor, “o verdadeiro administrador não é apenas quem ‘manda’ ou ‘controla’, mas quem cria significado, inspira pessoas e gera valor social e econômico. Ele é o intelectual da prática, o estrategista da mudança e o arquiteto do futuro organizacional” (GESTÃO E VALOR, 2025).

2.3. Desafios Enfrentados no Recrutamento e Seleção: Dados Relevantes e Irrelevantes

O processo de recrutamento e seleção é uma das etapas mais sensíveis dentro da Gestão de Pessoas quando se trata da coleta e tratamento de dados pessoais, porque desde o envio do currículo

até as entrevistas e etapas admissionais, o setor de RH passa a ter acesso a diversas informações sensíveis dos candidatos, conforme estabelecido pela LGPD (Barbosa, 2025).

Nesse contexto, um dos principais desafios enfrentados pelas empresas é compreender quais informações são realmente necessárias para o processo seletivo e quais podem ser consideradas excessivas ou irrelevantes. Desse modo, por exemplo, dados relacionados à religião, orientação sexual, posicionamento político, estado de saúde, planejamento familiar ou qualquer outro aspecto da vida privada do candidato não devem ser solicitados sem finalidade legítima e justificável, uma vez que podem gerar práticas discriminatórias e ferir os princípios da necessidade e da não discriminação previstos na LGPD (Camilo, 2025).

Além disso, com o avanço das plataformas digitais de recrutamento e da inteligência artificial nos processos seletivos, aumentam também as preocupações relacionadas ao armazenamento, compartilhamento e segurança dessas informações. Dito isso, muitas empresas utilizam softwares capazes de filtrar currículos automaticamente, analisar perfis comportamentais e armazenar dados por longos períodos, o que exige ainda mais responsabilidade quanto ao consentimento, transparência e proteção das informações coletadas. Dessa forma, o profissional de RH precisa atuar de maneira ética e estratégica, garantindo que os processos seletivos estejam alinhados às exigências legais e às boas práticas de proteção de dados (Vieira, 2021).

2.4. Como a Empresa Vê a Tratativa dos Dados de Maneira Interna

O cumprimento da LGPD deixou de ser apenas uma obrigação legal, mas representa também uma estratégia organizacional que visa segurança, credibilidade e fortalecimento da imagem corporativa. Neste cenário, as empresas passaram a compreender que a forma como os dados pessoais dos seus colaboradores são tratados internamente afeta diretamente a relação de confiança criada entre a organização e o colaborador.

O setor de RH tem acesso a informações extremamente sensíveis dos colaboradores, como documentos pessoais, dados bancários, informações salariais, prontuários, avaliações de desempenho e até questões de saúde ocupacional. Portanto, é fundamental que as organizações criem políticas internas de segurança da informação, controlem o acesso aos dados e capacitem continuamente os profissionais responsáveis pelo tratamento dessas informações (Babosa, 2025).

Além das preocupações com possíveis penalidades legais e da LGPD, muitas empresas começaram a ver a proteção de dados como um diferencial competitivo no mercado. Isto é, as organizações que demonstram um compromisso com a privacidade e o tratamento ético das informações tendem a fornecer maior segurança para funcionários, clientes e parceiros de negócios. A adaptação à LGPD representa, portanto, mais do que o atendimento às exigências legais, uma mudança cultural dentro das empresas que exige consciência, responsabilidade e atualização constante diante das transformações tecnológicas e digitais presentes no ambiente corporativo (Camilo, 2025).

2.5. Os Impactos da Tecnologia e da Inteligência Artificial na Gestão de Pessoas

O avanço da tecnologia e da inteligência artificial tem transformado significativamente os processos de Gestão de Pessoas dentro das organizações. Conseqüentemente, ferramentas digitais, softwares automatizados e sistemas inteligentes passaram a fazer parte da rotina do setor de RH, proporcionando maior agilidade, praticidade e eficiência em atividades como recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, controle de produtividade e armazenamento de informações dos colaboradores. Nesse contexto, o uso da IA tornou-se cada vez mais frequente, principalmente em plataformas capazes de realizar triagem automática de currículos, análise comportamental de candidatos e cruzamento de dados para identificação de perfis profissionais compatíveis com as vagas ofertadas (Lima; Silva, 2025).

Além da automação dos processos, outro recurso que vem ganhando destaque é o People Analytics, metodologia baseada na coleta, organização e interpretação de dados relacionados aos colaboradores com o objetivo de auxiliar as empresas na tomada de decisões estratégicas. A partir dessas análises, as organizações conseguem identificar padrões de comportamento, índices de produtividade, rotatividade, satisfação dos funcionários e até possíveis riscos relacionados ao clima organizacional. Entretanto, para que essas ferramentas funcionem adequadamente, torna-se necessário o armazenamento de uma grande quantidade de dados pessoais, o que aumenta a responsabilidade das empresas quanto à segurança e proteção dessas informações (Vieira, 2021).

Embora a tecnologia apresente uma série de benefícios para o setor de RH, a sua utilização também traz importantes desafios éticos e de privacidade. Dessa maneira, o tratamento inadequado destas informações aliado ao uso excessivo de sistemas automatizados

pode criar riscos como vazamento de dados, discriminação algorítmica, invasão de privacidade e decisões injustas baseadas exclusivamente em análises automatizadas. Logo, é imprescindível que os profissionais de RH estejam preparados para lidar com as constantes atualizações tecnológicas e compreender os limites éticos e legais do uso da IA nas organizações (Lima; Silva, 2025).

Neste cenário, fica claro que mesmo diante de uma realidade cada vez mais digital, competências humanas como empatia, inteligência emocional, comunicação e pensamento crítico continuam sendo essenciais na gestão de pessoas. Dito isso, a tecnologia deve funcionar como ferramenta de apoio aos profissionais, e não como substituta das relações humanas dentro de um ambiente de negócios. Assim, o equilíbrio entre a inovação tecnológica e a humanização dos processos torna-se essencial para garantir práticas mais éticas e seguras e em conformidade com as exigências da LGPD (Vieira, 2021).

2.6. Consequências e Penalidades do Uso Inadequado de Dados Pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece diretrizes e responsabilidades relacionadas ao tratamento de dados pessoais, determinando que empresas e instituições adotem medidas de segurança capazes de garantir a proteção das informações coletadas. Nessa perspectiva, o uso inadequado de dados pessoais pode gerar diversas consequências para as organizações, tanto no âmbito jurídico quanto financeiro e reputacional. Por conseguinte, o descumprimento das normas previstas na LGPD pode resultar em penalidades administrativas aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), incluindo advertências, bloqueio ou

eliminação de dados pessoais e multas que podem atingir valores elevados conforme a gravidade da infração cometida (Governo Federal do Brasil, 2026).

Além das sanções legais, os impactos relacionados à imagem da empresa também merecem destaque. Casos de vazamento de dados, exposição indevida de informações sensíveis ou utilização inadequada de dados de colaboradores podem comprometer a credibilidade e a confiança da organização perante funcionários, clientes e parceiros comerciais. Em um mercado cada vez mais competitivo e digital, empresas que demonstram falhas na proteção de dados tendem a sofrer consequências negativas relacionadas à reputação institucional, afetando diretamente sua imagem e posicionamento no mercado (Governo Federal do Brasil, 2022).

No RH, o cuidado deve ser ainda maior considerando que o departamento tem acesso constante a informações pessoais e sensíveis dos colaboradores como documentos, dados bancários, vestibulares, prontuários médicos e informações contratuais. Portanto, é necessário implementar políticas internas de segurança da informação, controlar o acesso aos dados e capacitar continuamente os profissionais responsáveis pelo tratamento dessas informações (Camilo, 2025).

Como resultado, muitas empresas começaram a investir em práticas de compliance e governança corporativa focadas na proteção de dados para garantir maior conformidade com os requisitos da LGPD. Desse modo, essas medidas vão desde a criação de políticas internas até a conscientização dos colaboradores sobre a importância da privacidade e da segurança da informação. Logo, mais do que evitar sanções legais, o cumprimento da LGPD representa uma estratégia

fundamental para fortalecer a cultura organizacional, aumentar a confiança dos colaboradores e promover maior responsabilidade no tratamento de dados pessoais dentro das empresas (Camilo, 2025).

3. METODOLOGIA APLICADA

A metodologia utilizada neste artigo é de revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa e caráter descritivo e exploratório, por buscar compreender, por meio de estudos científicos e acadêmicos já publicados e legislação vigente. Além disso, a pesquisa foi desenvolvida em etapas, envolvendo a busca em bases acadêmicas como Google Scholar, Scielo e Periódicos CAPES, seguida da leitura analítica dos materiais selecionados e da definição das fontes utilizadas no estudo, priorizando conteúdos que abordassem os impactos da proteção de dados no setor de Recursos Humanos. A análise dessas diversas fontes de dados possibilitou um olhar mais abrangente das melhores práticas adotadas pelas empresas, assim como dos principais desafios reais enfrentados e das soluções implementadas para assegurar a proteção dos dados pessoais no âmbito dos processos de Gestão de Pessoas.

4. DISCUSSÃO

Os estudos analisados neste artigo mostram que a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) trouxe mudanças significativas para o setor de RH, principalmente no que diz respeito à forma como os dados pessoais e sensíveis de candidatos e colaboradores são coletados, armazenados e utilizados dentro das organizações. Neste contexto, fica claro que a adequação às exigências legais deixou de ser apenas uma obrigação legal e

passou a representar um fator estratégico relacionado à confiabilidade, ética e segurança das informações corporativas.

Conforme mencionado anteriormente, o RH tem acesso constante a informações confidenciais dos funcionários, desde o processo de recrutamento e seleção até a demissão. Portanto, é fundamental que os profissionais da área compreendam os limites legais relacionados à coleta e tratamento dessas informações e evitem práticas excessivas ou desnecessárias que possam violar os princípios estabelecidos pela LGPD, como necessidade, finalidade e não discriminação.

Além disso, os avanços tecnológicos e a presença cada vez maior da inteligência artificial nos processos organizacionais aumentaram os desafios enfrentados pela gestão de pessoas. Com isso, por exemplo, ferramentas automatizadas de recrutamento, softwares de análise comportamental e sistemas de armazenamento em nuvem trouxeram importantes benefícios relacionados à agilidade e praticidade dos processos internos. Embora a tecnologia facilite a gestão da informação, também aumenta os riscos relacionados com a fuga de dados, a exposição inadequada de dados pessoais e a utilização inadequada de dados sensíveis.

Neste cenário, cabe destacar que muitas empresas ainda enfrentam dificuldades para equilibrar inovação tecnológica e segurança da informação. Em muitos casos, a busca por produtividade e automação acaba deixando em segundo plano questões relacionadas à privacidade e proteção de dados. Desta forma, surge a necessidade de uma maior consciência organizacional sobre a importância do desenvolvimento de políticas internas de proteção

de dados, de formação contínua e de procedimentos de compliance capazes de garantir maior segurança no tratamento da informação.

Outro ponto relevante identificado ao longo desta pesquisa refere-se à necessidade de constante atualização dos profissionais de Recursos Humanos. Isto é, o avanço da tecnologia e das exigências legais faz com que o mercado exija profissionais cada vez mais preparados para lidar não apenas com questões administrativas e humanas, mas também com aspectos relacionados à segurança da informação, ética digital e conformidade legal. Assim, competências como responsabilidade, pensamento crítico, inteligência emocional e conhecimento técnico tornam-se fundamentais para a atuação profissional dentro do cenário corporativo atual.

Além das consequências legais previstas pela LGPD, como multas e sanções administrativas, os impactos relacionados à imagem da empresa também merecem atenção, pois organizações que não demonstram comprometimento com a proteção de dados perdem a confiança de seus colaboradores, clientes e parceiros comerciais, prejudicando sua reputação e competitividade no mercado. Logo, adequar-se à LGPD não deve ser visto apenas como uma exigência jurídica, mas como uma estratégia organizacional voltada à construção de um ambiente corporativo mais ético, seguro e transparente.

5. CONCLUSÃO

Portanto, observa-se que a Lei Geral de Proteção de Dados trouxe impactos significativos para o setor de Recursos Humanos; seja para a qualificação do profissional em se adequar às normas, como também para o alinhamento das organizações sobre a legalidade na

tratativa de dados sensíveis. Além disso, a adequação à LGPD não representa apenas uma obrigação legal, mas também uma estratégia organizacional voltada ao fortalecimento da imagem institucional e ao aumento da confiança de colaboradores.

Consequentemente, as organizações que estão comprometidas com a proteção de dados contribuem para a construção de ambientes corporativos mais éticos, seguros e transparentes, favorecendo relações profissionais mais confiáveis e sustentáveis assim demonstrando um maior preparo para enfrentar os desafios impostos por essas transformações tecnológicas e constantes mudanças do mercado.

Com o estudo apresentado, fica perceptível a necessidade de que as qualificações dos profissionais que atuam com dados sensíveis acompanhem os avanços tecnológicos observados pela sociedade como um todo. A inteligência artificial aplicada, os softwares e as ferramentas que auxiliam nos processos internos são grandes aliados desses profissionais; entretanto, podem expor as informações pessoais ao risco de vazamento caso não haja mecanismos de segurança adequados e proteção junto ao processo.

Com isso, conclui-se que o tema de proteção de dados e aplicação da LGPD dentro do setor de RH, precisam estar sempre em evidência para esses profissionais durante todos os processos, não apenas como forma de cumprimento da lei, mas também como demonstração de transparência no tratamento desses dados aos seus titulares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, P. H. S. A. **UMA ABORDAGEM SOBRE A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS.**

Portal de Trabalhos Acadêmicos, [S. l.], v. 18, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/3220>. Acesso em: 22 maio. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 28 março 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Princípios da LGPD.** Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd/principios-da-lgpd>. Acesso em: 28 março 2026.

CAMILO, Sabrina. **LGPD no RH: tudo o que você precisa saber.** tudo o que você precisa saber. 2025. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/lgpd-no-rh/>. Acesso em: 20 maio 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. GESTÃO E VALOR. **A teoria geral da administração segundo Idalberto Chiavenato: a ciência estratégica da gestão moderna.** [S.l.], 2025. Disponível em: <https://gestaoevalor.com.br/a-teoria-geral-da-administracao-segundo-idalberto-chiavenato-a-ciencia-estrategica-da-gestao-moderna>. Acesso em: 23 maio 2026.

CRUZ, Andréia da *et al.* Dicionário de dados: Um olhar de qualidade sobre os dados de recursos humanos da Universidade Federal da Integração Latino-Americana. **AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento**, [S. l.], v. 13, p. 1-12, 2024. DOI:

10.5380/atoz.v13i0.90347

Disponível

em:

<https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/90347>. Acesso em: 22 maio. 2026.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. Agência Nacional de Proteção de Dados. **Incidentes de segurança com dados pessoais**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/semana-da-protecao-de-dados-2022/incidentes-de-seguranca-com-dados-pessoais>. Acesso em: 20 maio 2026.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd>. Acesso em: 20 maio 2026.

LIMA, Francisco Valdivino Rocha; SILVA, Maria Rodrigues de Matos da. Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas: Uma revisão de literatura sobre boas práticas e tendências. **Somma: Revista Científica do Instituto Federal do Piauí**, Piauí - Teresina, v. 11, p. 1-18 (e021125), 2025. DOI: 10.51361/somma.v11i1.217.

RAMADA, Paula; ANTUNES, Rosana; VICTER, Leclerc. *A gestão de recursos humanos e a LGPD*. **Revista FT**, 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-gestao-de-recursos-humanos-e-a-lgpd/>. Acesso em: 28 março 2026.

VIEIRA, Geovana et al. A UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS. **Revista Edufatec: educação, tecnologia e gestão**, Franca - Sp, v. 1, n. 4, p. 173-190, jan./jul. 2021. ISSN: 2595-5942.

¹ Graduanda do curso Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia - FATEC Baixada Santista Rubens. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Orientadora. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)